BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang Masalah

Prestasi kerja individu adalah prestasi organisasi (Gibson, 2009), oleh karena itu ketidakamanan dalam bekerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan di dalam sebuah perusahaan, karena reaksi-reaksi yang ditimbulkan dapat memberikan efek negatif terhadap efektivitas perusahaan. Menurut Smithson dan Lewis (2000) ketidakamanan kerja merupakan kondisi psikologis karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman karena lingkungan yang berubah-ubah. Kondisi ini muncul dikarenakan banyaknya pekerjaan dengan durasi yang sementara atau kontrak. Ketidakamanan kerja mengacu pada reaksi negatif karyawan terhadap perubahan mengenai pekerjaan mereka, ketidakamanan kerja merupakan harapan seseorang terhadap keberlangsungan pekerjaan mereka dalam situasi pekerjaan, kekhawatiran masa depan pekerjaan, persepsi ancaman pekerjaan, dan ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam (Sverke dan Hellgren, 2002).

Ancaman-ancaman pada karyawan kontrak di dalam bekerja seperti perubahan dalam organisasi (merger, *downsizing*, reorganisasi) yang mengakibatkan timbulnya rasa tidak aman karyawan dalam bekerja (Ashford dkk, 1989). Setiap karyawan pada dasarnya tentu sangat menginginkan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, pernyataan ini didukung oleh teori Abraham

Maslow (dalam Alwisol, 2009) tingkat kebutuhan manusia, yang menyatakan behwa setiap manusia memiliki lima tingkat kebutuhan pokok salah satunya yaitu kebutuhan akan rasa aman.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ashford (1989) menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berkaitan dengan penurunan kepuasan kerja karyawan, karyawan yang cenderung tidak aman mengenai masa depan pekerjaan mereka cenderung tidak puas dibandingkan mereka yang memiliki kepastian pekerjaan. Menurut Chambel (2009) pada penelitian yang dilakukan kepada 126 karyawan kontrak ketidakamanan kerja juga berkaitan dengan berkurangnya kepuasan kerja, komitmen organisasi, kesejahteraan, dan perilaku yang tidak diinginkan. Burchell (1999) menambahkan terdapat hubungan negatif antara ketidakamanan kerja dan tingkat motivasi kerja pada karyawan yang “selamat” ketika perusahannya melakukan pengurangan jumlah karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dachapalli dan Paramasur (2012) dengan menggunakan metode survey kepada 1620 karyawan didapatkan temuan bahwa ancaman terhadap aspek pekerjaan dan perasaan tidak berdaya memicu potensi ketidakamanan dalam bekerja.

Ketidakamanan kerja juga merupakan suatu permasalaha yang terjadi di Indonesia, seperti dilakukannya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maulidina dan Nurtjahjanti (2016) terdapat hubungan negatif yang signifikan antara ketidakamanan kerja dan *psychological well-being* kepada 162 karyawan kontrak. Menurut Hanafiah (2014) terdapat hubungan negatif antara ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja pada karyawan kontrak dengan intensi

pindah kerja pada karyawan. Penelitian yang juga dilakukan oleh Nugraha (2010) menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berkaitan dengan menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian tersebut dapat diketahui bahwa ketidakamanan kerja sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan selain berdampak pada perusahaan ketidakamanan kerja juga berdampak negatif kepada karyawan. Menurut Mohren (dalam Dachapalli, 2012) menemukan hubungan antara ketidakamanan kerja dan masalah kesehatan karyawan seperti penyakit jantung, tekanan psikologis atau penyakit mental. Karyawan yang memiliki ketidakamanan kerja yang tinggi cenderung menonjolkan aspek negatif seperti menilai diri sendiri, orang lain, dan dunia dengan cara yang lebih negatif, sedangkan yang memiliki ketidakamanan kerja yang rendah akan menunjukkan antusiasme dan kegembiraan (Sverke dan Hellgren, 2002).

Menurut Burke dan Cooper (dalam Dachapalli, 2012), organisasi memiliki dua pilihan jika mereka ingin menjadi lebih menguntungkan, mereka dapat meningkatkan keuntungan mereka atau mengurangi biaya mereka dengan mengurangi jumlah karyawan yang biasanya dilakukan melalui PHK, tawaran pensiun dini. Hal ini biasanya berimbas kepada karyawan kontrak di perusahaan tersebut.

Ketidakamanan kerja mulai diperkenalkan ketika banyak perusahaan mempekerjakan tenaga kerja kontrak. Sistem kerja kontrak sudah sangat familiar pada saat ini dikarenakan bukan hanya pada perusahaan tetapi juga lemba-lembaga seperti lembaga pendidikan, kesehatan sudah sangat banyak

menggunakan sistem kerja kontrak. Maraknya penggunaan sistem kerja berdasarkan waktu tertentu ini diberbagai perusahaan menuntut tenaga kerja itu sendiri memiliki keyakinan-keyakinan dalam dirinya agar mampu mempertahankan pekerjaan. Menurut Pepe, Farnese, Avalone, dan Vecchione (2010), efikasi diri merupakan suatu hal yang sangat erat hubungannya dengan pekerjaan karena perilaku yang dimunculkan sebagian besar berdasarkana adanya efikasi diri seseorang.

Efikasi diri merupakan faktor yang dapat mempengaruhi bagaimana seseorang berfikir, merasakan, dan memotivasi dirinya, dan bereaksi terhadap situasi yang dihadapinya (Bandura, 1995). Ketidakamanan karyawan dalam pekerjaan seperti merasa gelisah, tegang, khawatir, stress dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan selanjutnya yang dirasakan para pekerja. Menurut Rowntree (dalam Saputro dkk, 2016) ketakutan yang berlebih menciptakan keinginan untuk selalu bekerja lebih keras untuk menghindari resiko terjadinya ketidakamanan bekerja seseorang.

Rigotti, Schync, & Mohr (2008) dalam lingkup organisasi, efikasi diri bekerja dianggap lebih cocok digunakan karena dapat membandingkan tingkat efikasi diri pada tenaga kerja, meskipun mereka memiliki tugas yang berbeda di dalam suatu perusahaan. Menurut Scynchs dan Moldzio (2009), efikasi diri dalam bekerja adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan dan kompetensinya dalam menampilkan unjuk kerja yang baik dengan berbagai jenis tugas dan situasi pekerjaan.

Menurut Schyns dan Moldzio (2009) terdapat korelasi antara efikasi diri dan kepribadian (*self-esteem, locus of control)* dan berhungan dengan kepuasan kerja, dan juga tuntutan pekerjaan. Sedangkan Rigotti, Schyns dan Mohr (dalam Schyns, 2009) efikasi diri juga berhubungan dengan kepuasan kerja, komitmen, dan ketidakamanan kerja.

Menurut Robbins (2003), semakin tinggi efikasi diri seseorang maka semakin tinggi pula keyakinannya untuk sukses dalam bekerja. Orang yang memiliki efikasi diri yang rendah, ia akan mudah menyerah saat dihadapkan dengan posisi yang mengancam. Sedangkan orang yang memiliki efikasi diri yang tinggi ia akan berusaha keras menghadapi suatu tantangan dalam pekerjaannya.

Dari fenomena yang terjadi peneliti merasa tertarik untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri bekerja dan ketidakamanan bekerja pada karyawan kontrak di PT. *Riau Andalan Pulp and Paper* (RAPP).

A. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur dan mengetahui hubungan antara efikasi diri dalam bekeja dengan ketidakamanan bekerja pada karyawa kontrak.

B. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat terhadap ilmu dalam bidang psikologi, terutama tentang ketidakamanan kerja dan

Efikasi kerja dan pada bidang keilmuan lain, sekaligus sebagai bahan bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak perusahaan mengenai gambaran efikasi kerja dan ketidakamanan kerja yang dialami oleh tenaga kerja, khususnya pada karyawan kontrak.

C. Keaslian Penelitian

Peneliti menggunakan topik tentang hubungan efikasi kerja dengan ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak. Topik penelitian ini hampir sama dengan ke dua topik penelitian lain yaitu penelitian yang dilakukan oleh Vidia Restu Pratiwi (2016) yang berjudul "Hubungan antara *Self-Efficacy* dengan *Job Insecurity* pada Karyawan *Outsourching* PT. X Semarang". Hasil koefisien korelasi yang diperoleh yaitu dengan nilai r = -0,444 p = 0,000 (sig<0,01). Penelitian yang lain dilakukan oleh Hadia Halungan (2015) yang berjudul "Pengaruh *job insecurity* terhadap *occupational self-efficacy* pada karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang", hasil nilai koefisien korelasi yang di dapatkan sebesar -0,471 dengan p = 0,000 (p < 0,05) .

Berdasarkan beberapa penelitian di atas, peneliti menjabarkan beberapa perbandingan sebagai berikut :

1. Keaslian Topik

Peneliti menggunakan topik tentang hubungan efikasi kerja dan ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak. Topik penelitian ini hampir

sama dengan ke dua topik penelitian milik Vidia Restu Pratiwi (2016) dan Hadia Halungan (2015) yang mana juga mengangkat topik tentang efikasi dan ketidakamanan kerja pada karyawan. Namun letak perbedaannya, penelitian yang dilakukan oleh Vidia Restu Pratiwi tidak spesifik pada efikasi kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hadia Halungan meneliti tentang pengaruh dua variabel bukan hubungan antara dua variabel efikasi kerja dan ketidakamanan kerja.

2. Keaslian Teori

Teori ketidakamanan kerja peneliti mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Vidia Restu Pratiwi (2016) mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Ashford (1989) dan penelitian Hadia Halungan (2015) yang mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Smithson dan Lewis (2000). Adapun teori efikasi kerja yang menjadi acuan peneliti adalah teori dari Schyns dan Von Collani (2009), sedangkan pada kedua penelitian lainnya mengacu pada teori Bandura.

3. Keaslian Subjek Penelitian

Subjek penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah karyawan kontrak di PT. Riau Andalan Pulp and Paper, dengan jumlah subjek sebanyak 81 orang karyawan kontrak, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Vidia Restu Pratiwi (2016) meneliti sebanyak 80 orang karyawan *outsourching* di PT. X Semarang dan penelitian yang dilakukan oleh Hadia Halungan (2015) meneliti karyawan sebanyak 104 orang di

PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang. Subjek yang diambil oleh Hadia Halungan tidak spesifik pada karyawan kontrak saja, tetapi semua karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut baik karyawan kontrak maupun karyawan tetap.

4. Keaslian Alat Ukur

Alat ukur ketidakamanan kerja yang digunakan Vidia Restu Pratiwi (2016) yaitu adaptasi dari *sub-dimension of job insecurity scale* oleh Leigh Anne (2012) dan Hadia Halungan (2015) mengacu pada lima komponen pengukuran yang dikembangkan oleh Ashford (1989), sedangkan pengukuran ketidakamanan kerja yang digunakan peneliti yaitu memodifikasi *job insecurity scale* yang dikembangkan oleh Susan J.Ashford, Chyntia Lee, dan Philip Bobko (1989) berdasarkan tiga komponen ketidakamanan kerja yang dikemukakan oleh Rowntree (2005). Adapun alat ukur efikasi kerja yang digunakan peneliti mengacu pada aspek-aspek efikasi kerja oleh Bandura. Teori ini sama dengan teori yang digunakan pada kedua penelitian tersebut.